



GT09 – Trabalho e Educação – Pôster 894

PERFIL DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO INFANTIL NA REDE MUNICIPAL DE GUANAMBI – BA

Jany Rodrigues Prado - UESB/UNEB

Regivane dos Santos Brito - UESB/CAPES

Claudio Pinto Nunes - UESB

Resumo

Este artigo tem como objetivo traçar o perfil dos professores que atuam na educação infantil no município de Guanambi – BA, a fim de analisar quais são as condições de trabalho as quais estes profissionais estão submetidos. Para isso, levamos em consideração os seguintes dados: sexo, idade, formação, cargo, salário, jornada de trabalho e as formas de contratação. A pesquisa foi realizada com base na análise documental do Censo Escolar 2016, do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (Lei nº 514/2011), dos contratos estabelecidos entre os professores e a Secretaria Municipal de Educação, das folhas de frequência e de pagamento dos professores do município. As informações produzidas revelam desigualdades nas condições de trabalho dos professores de educação infantil no município sobredito, que colaboram para a precarização de suas atividades laborais e desvalorização profissional, afetando também seu status como professor deste segmento, principalmente se considerarmos seu vínculo profissional – efetivo ou temporário.

Palavras-chave: Condições de trabalho docente. Educação Infantil. Perfil dos professores.

INTRODUÇÃO

Este artigo objetiva traçar o perfil dos professores que atuam na educação infantil na Rede Municipal de Guanambi – BA, e dentro das limitações da pesquisa procura responder às seguintes indagações: Quem são os profissionais que atuam no trabalho com a educação infantil nesta rede? Qual formação tem sido exigida neste município para o ingresso na docência na educação infantil? Que tipo de regime de trabalho possui esses professores? Como é organizada sua jornada de trabalho? E que remuneração recebem por suas atividades laborais?

As respostas a essas questões nos possibilitarão discutir acerca das condições de trabalho do professor da educação infantil que devem ser consideradas a partir da formação, do trabalho, da carreira e do status dos profissionais desse segmento da educação básica que estão atreladas ao reconhecimento do direito social da criança pequena à educação de qualidade.

Neste estudo, o perfil dos profissionais foi traçado considerando os seguintes dados: sexo, idade, formação, cargo, salário, jornada de trabalho e as formas de contratação. Este perfil se justifica por não haver na rede municipal investigada um levantamento atualizado sobre esses profissionais, e pela necessidade de fazer uma discussão sobre as condições de trabalho dos docentes que atuam nesta modalidade de ensino, pois acreditamos que não se trata de uma especificidade apenas deste município, mas da realidade de muitos municípios brasileiros.

METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo proposto neste artigo realizamos uma análise documental do Censo Escolar 2016, do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (Lei nº 514/2011), dos contratos estabelecidos entre os professores e a Secretaria Municipal de Educação, das folhas de frequência e de pagamento dos professores. Para tanto levamos em consideração os professores do quadro efetivo oriundos do concurso de 1997, 2002 e 2015 e os professores contratados em 2016 pela Prefeitura Municipal de Guanambi.

ANÁLISE DOS DADOS

A fim de conhecer quais são as condições de trabalho dos professores que atuam na educação infantil no município de Guanambi – BA, o perfil dos profissionais foi traçado considerando os seguintes dados: sexo, idade, formação, cargo, salário, jornada de trabalho, formas de contratação.

Os indicadores que dizem do sexo dos sujeitos-professores chamam atenção para o maior número de mulheres atuando na docência desse segmento. Os dados nos informam que temos 133 mulheres e apenas 02 homens. Esse resultado ratifica a feminilização presente nesta etapa da educação básica. Vieira e Duarte (2012) destacam que a feminilização é uma característica básica da força de trabalho da educação infantil.

A supremacia feminina é mantida no ensino fundamental cujo percentual de docentes do sexo feminino é de 80% chegando a 98% na educação infantil. Apenas no Ensino médio, ocorre uma inversão 42,1% de homens e 57,9% de mulheres.

Os indicadores que informam a idade dos sujeitos-professores chamam atenção para o maior número deles situado na faixa etária entre 46 e 50 anos de idade e o significativo índice de 11% que tem acima de 55 anos. Esses dados revela um grupo maduro no que se refere à idade e posição que ocupa na família. Apenas 30% desses professores possuem uma faixa etária entre 25 e 40 anos. Uma hipótese para tal configuração etária seria a demora do município realizar concurso público. Os professores efetivos são oriundos do concurso de 1997, 2002 e 2015. Tivemos um intervalo de 13 anos entre os dois últimos concursos, o que contribuiu para o amadurecimento desse quadro docente.

No que tange à formação dos profissionais que atuam na educação infantil, os dados mostram que 133 professores infantis, em exercício, possuem curso superior completo. Tal exigência se encontra presente desde setembro de 2011, quando Guanambi, no âmbito das reformas na educação municipal, aprovou a Lei nº 514 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (GUANAMBI, 2011). Esta lei deixa claro que a exigência para o ingresso na carreira na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental é a habilitação em curso de Pedagogia nos termos da Legislação vigente.

Sobre as formas de contratação dos educadores de educação infantil, existem 87% de professores contratados por concurso público, mostrando que há um quadro de professores efetivos e estáveis na rede. Entretanto, em Guanambi a presença de contratos temporários é uma prática que se faz presente, somando 13%. Esse fato pode trazer diversas implicações quando se tem no vínculo empregatício um dos elementos importantes para a valorização dos professores e para a qualidade do ensino.

Marques (2010) enfatiza que o vínculo empregatício efetivo colabora para a valorização dos professores, na medida em que agrega ao trabalho docente características como estabilidade, progressão na carreira, criação de vínculo com uma unidade escolar. Além de reduzir a rotatividade docente, a multiplicidade de vínculos profissionais e a excessiva extensão da jornada de trabalho.

No município de Guanambi, a Lei nº 514/2011 assegura em seu artigo 54 que os Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal poderão submeter -se a uma

jornada de trabalho semanal de 20 a 40 horas, das quais 1/3 será destinada às Atividades Complementares. Entendendo-se como atividades complementares, as horas destinadas às atividades de planejamento de aulas, avaliação da aprendizagem dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada. Tal jornada de trabalho é restrita apenas ao grupo de professores pertencentes ao vínculo de contrato efetivo.

Os professores com contratos temporários, em contrapartida, possuem uma carga horária de 20 horas semanais, sendo que apenas 4 horas são destinadas às Atividades Complementares. Essa constatação coaduna com uma preocupação de Vieira (2013) que destaca que os profissionais temporários trabalham nas redes municipais, mas não são contemplados com um plano de cargos e salários, tampouco pertencem a uma carreira profissional pública.

Sobre a jornada de trabalho dos profissionais da educação infantil neste município, os dados da pesquisa nos informam também que a maioria trabalha com uma carga horária semanal de 40 horas. O fato de 70% de esses professores possuírem carga horária semanal superior a 20 horas nos conduz a outra reflexão acerca da precarização do trabalho do professor. Esses indicadores nos revelam que eles estão passando por um processo de desvalorização salarial, que os leva a terem que duplicar a jornada de trabalho, conforme salienta Alvarenga (2009). Nesse contexto, as horas complementares à docência, que envolvem 1/3 de sua jornada de trabalho representam um ganho, todavia alguns estudos, como o de Sampaio e Marin (2004) apontam que esses momentos raramente são usados para rever, debater ou resolver coletivamente as questões que envolvem o processo de ensino e aprendizagem, mas como momentos para deliberações administrativas; são momentos individuais dos professores que muitas vezes ocorre fora do ambiente escolar, sem se constituírem espaços e tempos formativos coletivos, colaborando assim para o isolamento e solidão do professor no exercício de suas atividades.

Aos professores cujo contrato profissional é efetivo, a Lei 514/2011 afirma ainda em seu Artigo 42 que os vencimentos dos cargos do Magistério serão fixados em razão da titulação ou habilitação específica, independente do período, ano escolar ou disciplina de atuação. Assim sendo, não há diferença de vencimentos para os professores da educação básica deste município, desde que sejam do quadro de funcionários efetivos. Entretanto, se ele tiver um vínculo de contrato temporário, seu vencimento fica restrito ao valor de R\$958,88, perdendo as vantagens regimentadas pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério, que garantem ao servidor do

magistério as vantagens de 5% a cada 5 anos (Quinquênio), de 20% referentes às atividades Complementares, e ainda as vantagens referentes à titulação, que podem chegar até 20% e à gratificação de transporte.

Percebe-se então que o professor efetivo pode avançar em sua carreira e usufruir da legislação pertinente, enquanto que os professores cujos contratos são temporários têm a proletarização de sua profissão. Desenvolvem as mesmas atividades docentes que os efetivos, entretanto participam de jornadas de trabalho diferenciadas; tem um salário abaixo do que determina a Lei 11.738/2008 do Piso Salarial que em 2016 estabelecia o valor de R\$ 2.135,64 como o valor mínimo a ser pago aos profissionais em início de carreira, com formação em nível médio e carga horária semanal de 40 horas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As informações produzidas e apresentadas neste texto revelam desigualdades nas condições de trabalho dos professores de educação infantil do município de Guanambi, que colaboram para a precarização de suas atividades laborais e desvalorização profissional, afetando também seu status como professor deste segmento, principalmente se considerarmos seu vínculo profissional – efetivo ou temporário.

A análise apresentada evidencia a existência de dois perfis profissionais, que coexistem na rede investigada e que compartilham da precarização de suas condições de trabalho docente. Tais informações levam-nos a refletir sobre a necessidade de estudos sobre as condições de trabalho dos professores e espaços de debates nos quais esses profissionais possam se organizar para lutar pela valorização de sua carreira.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, Alda Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996**, Brasília, DF, 20 dez. 1996.

GUANAMBI. Secretaria Municipal de Educação. **Lei de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal de Guanambi, estado da Bahia. Lei nº 514 de 27 de setembro de 2011**, Guanambi, BA, 27 set. 2011.

MARQUES, Gláucia Fabri Carneiro. As condições do trabalho docente e o processo ensino-aprendizagem nos anos iniciais do ensino fundamental. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Juiz de Fora, UFJF, Juiz de Fora, 2010.

VIEIRA, Livia Maria Fraga. O perfil das professoras e educadoras da educação infantil no Brasil. Salto para o futuro, v. XXIII, p. 16-27, 2013.